

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar

Oleh

**RAHMAN AKBAR**

NIM. 10600113059

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahman Akbar  
NIM : 10600113059  
Tempat/Tgl.Lahir : Laburunci, 17 July 1993  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Yasir Lampe RTN Griya Patri Abdullah Permai  
Judul : Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Study pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal dan hukum.

Gowa, Februari 2018  
Penyusun,

**Rahman Akbar**  
**Nim: 10600113059**

### PENGESAILAN SKRIPSI


Skrripsi berjudul ***"Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)"***, yang disusun oleh **Rahman Akbar**, NIM : 10600113059, Mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 14 Februari 2018 yang bertepatan dengan 28 Jumadil Awal 1439 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Makassar, 5 Maret 2018  
17 Jumadil Akhirah 1439 H

#### DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.	(.....)
Penguji I	: Prof. Dr. Mukhtar Lutfi, M.Pd.	(.....)
Penguji II	: Dr. Mudassir, SE., MM., Ak.	(.....)
Pembimbing I	: Hj. Eka Suhartini, SE., MM.	(.....)
Pembimbing II	: Drs. Urbanus Uma Len, M.Ag.	(.....)

Diketahui Oleh :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
UIN Alauddin Makassar

  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.  
NIP. 19580221 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillahillobbil 'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Study pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)”** dapat diselesaikan oleh penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas dari berbagai pihak penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
2. **Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar bapak **Prof. Dr. H. Muslimim Kara, MA.**, bapak **Dr. Syaharuddin, M.Si.**, dan bapak **Dr. H. Abd. Wahab, SE., M.Si.**
4. **Ibu Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari SE.,M.comm** selaku Dosen dan ketua jurusan manajemen yang selalu memberi dorongan dan masukannya.
5. **Ibu Hj. Eka Suhartini, SE., M.M** selaku Dosen Pembimbing I dan penasehat akademik yang selalu terindah dimata mahasiswa, dan **Drs. Urbanus Uma Leu, M.Ag.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu luangnya, saran, bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. **Prof. Dr. Mukhtar Lutfi, M.Pd.** yang telah diamanatkan sebagai penguji 1 dan juga **Dr. Mudassir, SE.,MM.,Ak.** selaku penguji 2 yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi dan menguji skripsi ini.
7. Keluargaku Tercinta terutama Orang tua saya , Ibu dan bapak, kakak dan Adik-adikku, Wanti, Efi, Fina, dan Suci , serta Kakek nenek, Terima kasih banyak atas segenap kasih sayang, semangat, dorongan moril dan materil serta doa restunya yang masih belum mampu saya balas.
8. Spesial untuk sahabat-sahabat seperjuanganku dari **Manajemen B 2013** yang selalu berbahagia dalam segala kondisi, dan keluarga besar organda **IPMAL MAKASSAR** terutama saudara seperjuangan La Kaisar Andera, Ahmad Jamil, Nilla Sariana, Mira Chan dan Citra yang selalu berbagi motivasi dan kebahagiaan bersama.

9. Teman KKN yang dipertemukan dalam waktu dua bulan dan teman-teman lainnya, terima kasih untuk semangat dan dorongannya dalam penyusunan skripsi
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar atas bantuan yang telah diberikan.
12. Segenap teman-teman jurusan Manajemen, Manajemen MSDM, dan teman-teman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Angkatan 2013.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas semuanya.

Akhir kata, semoga semua bantuan yang telah diberikan dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Dan akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Penulis

**RAHMAN AKBAR**  
**NIM: 10600113059**

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1-9</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10-36</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Prestasi Kerja.....	13
C. Penempatan .....	18
D. Pengalaman Kerja.....	23
E. Keterkaitan Antar Variabel .....	29
F. Penelitian Terdahulu .....	31
G. Hipotesis .....	32
H. Kerangka Fikir .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37-47</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	37
B. Pendekatan Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Sumber Data .....	38
E. Metode Pengumpulan Data .....	39



F. Definisi Operasional Variabel .....	39
G. Instrumen Penelitian .....	41
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48-77</b>
A. Gambaran Umum Instansi .....	48
B. Karakteristik Responden .....	51
C. Deskripsi Data Penelitian .....	54
D. Pembahasan .....	68
Pembahasan 1. Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	68
Pembahasan 2. Penempatan Terhadap Prestasi Kerja ....	71
Pembahasan 3. Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	73
Pembahasan 4. Pengalaman Kerja Secara Dominan Terhadap Prestasi Kerja .....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>78-79</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran Penelitian.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80-82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Kuisioner Penelitian	
2. Data Responden	
3. Uji Validitas	
4. Uji Asumsi Klasik	
5. Tabulasi Data Responden	
6. Persuratan	



## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka fikir .....	40
4.1 Struktur organisasi .....	56
4.2 Hasil uji heterokedastisitas .....	68
4.3 Hasil uji normalitas .....	68



## DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian terdahulu .....	9
3.1 Instrumen peneltian .....	44
4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia .....	57
4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	57
4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	58
4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	59
4.5 Tanggapan responden variabel prestasi kerja .....	60
4.6 Tanggapan responden variabel penempatan .....	61
4.7 Tanggapan responden variabel pengalaman kerja .....	62
4.8 Hasil pengujian validitas .....	63
4.9 Hasil pengujian realibilitas .....	65
4.10 Uji multikolinearitas .....	65
4.11 Hasil uji autokorelasi .....	66
4.12 Durbin Watson .....	67
4.13 Hasil pengujian regresi .....	69
4.14 Hasil uji koefisien korelasi .....	71
4.15 Hasil uji koefisien determinasi .....	72
4.16 Hasil uji F .....	73
4.17 Hasil uji t .....	74

## ABSTRAK

**Nama : Rahman Akbar**  
**Nim : 10600113059**  
**Judul : Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)**

---

---

Penempatan dan Pengalaman Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi seorang pegawai demi kelancaran suatu pekerjaan, hal ini dapat mempengaruhi tingkat prestasi yang dihasilkan sehingga dapat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai oleh suatu instansi. Melihat hal tersebut maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan, parsial dan dominan antara variabel Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton.

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert 5 poin. Populasi sebanyak 89 dengan sampel penelitian ini sebanyak 68 orang. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji F dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 21.0. Nilai  $t_{hitung}$  :  $X_1$  (2,653), dan  $X_2$  (7,232)  $> t_{tabel}$  1,99656 maka hipotesis menyatakan kedua variabel X secara parsial berpengaruh terhadap Y dapat diterima dan  $X_2$  berpengaruh dominan terhadap Y dapat diterima. Nilai  $F_{hitung}$  44,282  $> F_{tabel}$  3,99 dan signifikansi F hitung 0.000  $> 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap Y dapat diterima.

Instansi harus mampu menekan dan meningkatkan Penempatan dan Pengalaman Kerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi yang baik kepada pegawai mengenai perubahan atau penetapan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan di dalam perusahaan, agar tidak terjadi kekhawatiran dalam diri karyawan mengenai keberadaan pekerjaannya. Dengan dilakukannya Penempatan yang baik dan ditunjang pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi pegawai.

**Kata Kunci : *Penempatan, Pengalaman, Prestasi Kerja***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. *Latar Belakang Masalah***

Akhir –akhir ini tampak suatu fenomena administratif pada tingkat yang belum terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. Perhatian yang semakin besar tersebut ditunjukkan baik oleh para politisi, para tokoh industri, para pembentuk opini – yaitu para pimpinan media massa – para birokrat di lingkungan pemerintahan maupun oleh para ilmuwan yang menekuni berbagai cabang ilmu, terutama ilmu-ilmu sosial.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintah sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba

tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan dan prestasi. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, semua karyawan ataupun pegawai tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik/ berprestasi. Kinerja/ prestasi merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja/ prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.<sup>1</sup>

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>2</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang.<sup>3</sup> David C. Mc. Cleland seperti dikutip Mangkunegara, berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”<sup>4</sup>

Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

---

<sup>1</sup> A. Yusmiar, S.Ag., M.Pd.I, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar : Alauddin University Press, 2014), h. 76.

<sup>2</sup> Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 151.

<sup>3</sup> Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi 1; Cet. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 570.

<sup>4</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 68.

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup> prestasi kerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Salah satu upaya yang dapat menentukan proses prima khususnya dalam organisasi apalagi organisasi pemerintah tergantung pada kinerja (prestasi kerja). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mana merupakan suatu bentuk atau aplikasi dari target atau hasil kerja yang dicapai melalui input dan output. Prestasi karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan prestasi baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier seperti dikutip As'ad adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>6</sup> Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja/ prestasi adalah “*successfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>7</sup> Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai salah satunya adalah faktor

---

<sup>5</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Mengevaluasi Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM, 2007), h.67.

<sup>6</sup> As'ad, *Manajemen Kepegawaian Indonesia* (Jakarta: Haji Masagung, 1991), h. 47.

<sup>7</sup> As'ad, *Manajemen Kepegawaian Indonesia* (Jakarta: Haji Masagung, 1991), h. 48.

individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.<sup>8</sup>

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).<sup>9</sup>

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.<sup>10</sup> Hal yang demikian ini pasti tentu saja akan berpengaruh pada tinggi rendahnya tingkat prestasi yang dimiliki oleh seseorang yang tergantung pula pada tingkat pengalaman yang dimiliki dan dilalui sebelumnya.

Dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian antara lain ditegaskan, bahwa kepada Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan Pelatihan Pra-Jabatan dengan tujuan agar Calon Pegawai Negeri Sipil yang

---

<sup>8</sup> Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Edisi Indonesia; Jakarta: Binaputra, 1996), h. 57.

<sup>9</sup> L.W. Umboh., B. Tewal., Adolfin, *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado* (Jurnal EMBA Vol.4 No.1, 2016), h. 567.

<sup>10</sup> Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 127.



bersangkutan terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Pelatihan Pra-Jabatan terdiri dari: Pelatihan Pra-Jabatan yang bersifat umum dan Pelatihan Pra-Jabatan yang bersifat khusus wajib diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil tertentu untuk melaksanakan tugasnya yang memerlukan pengetahuan dan atau keterampilan secara khusus.<sup>11</sup>

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Jadi penempatan dapat dikatakan **ideal** dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah instansi seperti Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal dikarenakan penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang

---

<sup>11</sup> Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 40.

akan dikerjakannya di instansi tersebut. Merupakan tugas dari Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam instansinya. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi pegawai dalam instansi ini.

Dapat dilihat terkadang pegawai yang ada di lingkup Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton tidak selalu menonjol dalam prestasi, prestasi yang dihasilkanpun terbilang biasa-biasa saja jika dibandingkan dengan lingkup pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten lain.

Padahal, dari segi usia sudah cukup dan memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang tentu saja juga diiringi pengalaman saat bekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar tentang proses bagaimana seorang pegawai ditempatkan dalam instansi pemerintahan yang melayani masyarakat banyak dalam hal pembangunan. Peneliti telah berasumsi bahwa proses penempatan yang dilakukan mungkin masih belum tepat atau ada alasan lain yang tidak menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki.

Jika suatu penempatan dilakukan dengan mengutamakan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki, maka pasti suatu prestasi pegawai yang ada di lingkup Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton pastilah menonjol dan diketahui oleh orang-orang terdekat jika ditanya tentang prestasinya.

Salah satu cara efektif yang sering digunakan dalam penempatan pegawai baru adalah dengan cara orientasi. Program orientasi dimaksudkan untuk mensosialisasikan kepada pegawai baru mengenai hal-hal yang terkait dengan orientasi. Misalnya kultur atau budaya organisasi, nilai-nilai organisasi yang dianut, norma-norma yang berlaku, dan sebagainya. Program orientasi biasanya berlaku untuk jangka waktu satu sampai dengan tiga bulan dengan cara berpindah-pindah unit kerja, sehingga pada saat penempatan nanti pegawai baru sudah memahami cara bertindak dan berlaku yang dapat diterima oleh pegawai lama. Setelah melalui masa orientasi, kemudian pegawai ditempatkan sesuai dengan kebutuhan unit kerja dan kompetensi pegawai pada waktu direkrut.<sup>12</sup>

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikiseseorang dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>13</sup>

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya pengaruh penempatan serta pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian dari Rahmadi

---

<sup>12</sup> Prof. Dr. Miftah Thoha, MPA., *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 55-56.

<sup>13</sup> Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

(2011) membuktikan bahwa adanya hubungan tentang penempatan terhadap kepuasan kerja. Soares (2010) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dengan ini ingin membuat sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Study Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah penempatan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton?
4. Manakah faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

---

<sup>14</sup> I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana, *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi :Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia, 2013), h. 1314.

1. Mengetahui pengaruh secara simultan penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.
2. Mengetahui pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.
3. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.
4. Mengetahui faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Akademisi agar mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton dan sebagai bahan referensi.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton agar memperbaiki penempatan pegawainya.
3. Publik agar dapat menjadi bahan referensi untuk mengetahui prestasi yang ada di Dinas Pekerjaan umum dan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka persaingan di era globalisasi yang modern ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>1</sup> Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika kalau manajemen menitik beratkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain” – maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku.<sup>2</sup> Jika bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*),

---

<sup>1</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2008), h. 4.

<sup>2</sup>Hamriani, S.Sos.I., M.Sos.I., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar : Alauddin University Press, 2014), h. 6.

dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang optimal mungkin, efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan potensial dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di muka bumi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah yang lainnya. Ayat-ayat Al-quran yang menerangkan tentang diciptkannya manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, Allah memberikan pendengaran, penglihatan, akal dan hati kepada manusia. Allah berfirman dalam Surah At-tiin (95 : 4), yaitu :

تَقْوِيمٍ أَحْسَنَ فِي الْإِنْسَانِ خَلَقْنَاهُ قَدْ

**Terjemahnya:**

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”<sup>4</sup>

Kata *al-ihsan/manusia* menunjukkan bahwa “manusia” yang dimaksud oleh ayat ini adalah jenis manusia secara umum, mencakup yang mukmin maupun yang kafir. Kata *taqwim* berakar dari kata *qawama*, yang darinya terbentuk kata seperti *qaimah*, *Istiqamah*, *aqimu* dan sebagainya, yang keseluruhannya menggambarkan kesempurnaan sesuatu sesuai dengan obyeknya. ArRaghib al-Ashfahani, pakar bahasa Al-Qur'an, memandang kata *taqwim* di sini sebagai

<sup>3</sup>Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : ANDI, 2008), h. 2.

<sup>4</sup> Prof. R.H.A. Soenarjo, S.H., *Al-quran dan Terjemahnya, PDF* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsisr Al-Quran, 1971).



isyarat tentang keistimewaan manusia dibandingkan binatang, yaitu akal, pemahaman, dan bentuk fisik dan psikis yang sebaik-baiknya, yang menyebabkan manusia dapat melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.<sup>5</sup> Tujuan utama Surah ini adalah mengingatkan bahwa kesempurnaan penciptaan itu mengandung konsekuensi kewajiban menggunakan semua potensi yang dimiliki sebagaimana yang dikehendaki oleh Allah Sang Pencipta, yang tidak akan menyia-nyiakan amal baik seseorang. Kejatuhan manusia dari kesempurnaan ke lembah kehinaan adalah akibat pengabaian terhadap potensi ruhaniannya.<sup>6</sup>

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampuh melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.

---

<sup>5</sup> M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an* (Cet.II; Jakarta: Lentera Hati, 2004), h. 378.

<sup>6</sup>M.Quraish Shihab, *Al-Qur'an dan Maknanya* (Cet.I; Tangerang: Lentera Hati, 2010), h. 55.

4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.<sup>7</sup>

Faktor lingkungan sangat menentukan bagaimana aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilaksanakan dimana organisasi mencapai hasil yang efektif. Termasuk dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia antara lain: teknologi, ekonomi, politik dan hukum, sosial budaya, pasar tenaga kerja, pesaing, pelanggan, demografi, pemilik perusahaan, dan serikat pekerja, yang merupakan peluang dan tantangan dalam mencapai tujuan-tujuan strategis.<sup>8</sup>

## **B. Prestasi Kerja**

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, semua karyawan ataupun pegawai tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik/berprestasi. Kinerja/ prestasi merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja/ prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.<sup>9</sup>

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>10</sup> Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

---

<sup>7</sup>Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 8.

<sup>8</sup>Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 31.

<sup>9</sup> A. Yusmiar, S.Ag., M.Pd.I, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar : Alauddin University Press, 2014), h. 76.

<sup>10</sup>Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 151.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang.<sup>11</sup> David C. Mc. Cleland seperti dikutip Mangkunegara, berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.<sup>12</sup>

Allah berfirman dalam Surah At-Taubah (9 : 105) :

شَهِدَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمُ اللَّهُ فَسِيرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ كُفْرًا

#### Terjemahnya:

“Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’”<sup>13</sup>

Setelah ayat yang lalu menganjurkan bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah, kini mereka diminta untuk melakukan aneka aktifitas lain, baik yang nyata maupun yang tersembunyi.

Dapat juga dikatakan, bahwa ayat yang lalu bagaikan menyatakan: “Katakanlah, wahai Muhammad saw., bahwa Allah menerima taubat,” dan katakanlah juga: “*Bekerjalah kamu*, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat*, yakni menilai dan memberi ganjaran *amal kamu itu*, dan *Rasul-Nya serta orang-orang mukmin* akan melihat dan menilainya juga,

<sup>11</sup> Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi 1; Cet. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 570.

<sup>12</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 68.

<sup>13</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 710.

kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya *kamu akan dikembalikan* melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.”<sup>14</sup>

Terbaca di atas, bahwa setelah penyampaian harapan tentang pengampunan Allah swt, ayat ini melanjutkan dengan perintah beramal saleh. Agaknya hal ini perlu, karena walaupun taubat telah diperoleh, tetapi waktu yang telah lalu dan yang pernah diisi dengan kedurhakaan, kini tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami kerugian dengan berlalunya waktu itu tanpa diisi oleh kebajikan, karena itu, ia perlu giat melakukan aneka kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar.

Thabathaba'i berpendapat bahwa konteks ayat 94 adalah uraian tentang orang-orang munafik, sedang konteks ayat ini adalah orang-orang mukmin secara khusus.

Thabathaba'i berpendapat bahwa firman-Nya: *akan melihat amal kamu*, yakni amal yang di dunia ini, dan firman-Nya: *Kamu akan dikembalikan* menunjuk kepada hari kebangkitan nanti. Seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka kelak di hari kemudian, sebelum itu, di dunia manusia secara umum hanya dapat melihat yang lahir dari amal-amal itu, bukan hakikatnya. Ketika ayat ini menyatakan bahwa kaum mukminin akan melihat amal-amal tersebut, maka

---

<sup>14</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 711.

yang dimaksud dengan kaum mukminin yang melihat itu adalah mereka yang akan menjadi *syuhada*(saksi-saksi amal).

Dapat dikatakan bahwa Allah swt. memerintahkan kepada manusia untuk bekerja yang dapat mendatangkan amal saleh yang dikerjakan, sehingga kemudian akan diberikan balasan atas apa yang telah dikerjakan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang setimpal berupa prestasi atas sesuatu yang dikerjakan di masa lalu. Pada hakikatnya, kaum mukmin yang mengerjakan amal-amal kebaikan di masa lalu akan diperlihatkan amal-amal tersebut dikemudian hari dan setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Hal ini menurut Thabathaba'i, bertujuan mendorong manusia untuk mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan jalan mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan yang buruk, memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu Rasul saw. dan para saksi amal-amal dari kelompok kaum mukminin setelah Allah swt. Lalu Allah akan membuka tabir yang menutupi mata mereka yang mengerjakan amal-amal tersebut pada hari Kiamat, sehingga mereka pun akan mengetahui dan melihat hakikat amal mereka.<sup>15</sup>

### **Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Dari beberapa pengertian prestasi kerja sebelumnya maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagaibahan

---

<sup>15</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 712.

pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja yaitu:

a. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun dilura pekerjaannya.

b. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

e. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

h. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

i. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

j. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.<sup>16</sup>

### C. Penempatan

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer

---

<sup>16</sup>Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2009),h.95.



yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>17</sup>

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Allah berfirman dalam surah An-Nisaa (4 : 58) :

---

<sup>17</sup> Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنَّ النَّاسَ بَيْنَ حَكَمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ أَنَّ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ ﴿١٨﴾  
 بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ ﴿١٩﴾

### Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”<sup>18</sup>

Allah mengabarkan bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya (kepada yang berhak). Di dalam hadits al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah bersabda yang artinya : “Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu.” Hadits riwayat Ahmad dan para penulis Kitab Sunan.

Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, puasa, zakat, kafarat, nadzar, dan yang semisalnya. Semuanya merupakan amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba yang lainnya. Demikian juga hak-hak sebagian hamba atas sebagian lainnya, seperti titipan dan yang semisalnya, yang seluruhnya merupakan amanah yang dipercayakan dari sebagian mereka kepada sebagian yang lain tanpa disertai bukti-bukti atas hal itu.<sup>19</sup>

Allah berfirman yang artinya ; “Dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.” Ini perintah Allah agar menetapkan hukum di antara manusia dengan adil.

<sup>18</sup>Prof. R.H.A. Soenarjo, S.H., *Al-quran dan Terjemahnya, PDF* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, 1971).

<sup>19</sup>Tim Pustaka Ibnu Katsir, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2011), h. 559.

Muhammad bin Ka'ab, Za'id bin Aslam dan Syahr bin Hausyab berkata: "Sesungguhnya ayat ini diturunkan untuk para umara, yaitu yang berwenang memutuskan hukum di antara manusia."

Firman Allah yang artinya: *"Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu."* Artinya, Allah memerintahkan kalian untuk menunaikan amanah, menetapkan hukum di antara manusia dengan adil dan hal lainnya, yang mencakup perintah-perintah dan syari'at-syari'at-Nya yang sempurna, agung dan lengkap. Firman Allah, *"Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."* Yaitu, mendengar seluruh perkataan kalian dan melihat seluruh perbuatan kalian.<sup>20</sup>

Dari penjelasan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai yang dilakukan suatu instansi baik swasta maupun negeri haruslah berdasar pada prinsip amanah dan keadilan yang dilakukan suatu instansi. Menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya adalah suatu keadilan yang nyata yang tidak memperlakukan sesama manusia secara sewenang-wenang. Menempatkan orang pada jabatan tertentu karena orang tersebut adalah keluarga maupun sahabatnya yang tidak sesuai dengan kemampuannya adalah suatu tindakan yang tidak adil dan tidak amanah. Padahal, ada orang lain yang mampu melaksanakan dan menduduki jabatan tersebut.

Allah sangat melarang hamba-hamba-Nya untuk berperilaku tidak adil terhadap sesamanya, bahkan Allah telah menjanjikan balasan berupa Surga bagi

---

<sup>20</sup>Tim Pustaka Ibnu Katsir, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2011), h. 560-561

yang berperilaku adil dan amanah, dan balasan berupa neraka jahanam bagi yang berperilaku tidak adil dalam menetapkan suatu hal yang berisiko.

Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting yaitu seleksi. Berbagai macam atau tahap seleksi yang dapat dilalui untuk dapat mengetahui kesesuaian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Melalui tes psikologi dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kesalahan dalam seleksi akan dapat menempatkan karyawan pada posisi yang kurang tepat.<sup>21</sup>

### **Indikator Penempatan Pegawai**

Sculler dalam jurnal penelitian Ayu Oktaria mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian pegawai tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Latar Belakang Pendidikan Pegawai.**

Hasibuan mengemukakan bahwa “pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

#### **2. Keterampilan Kerja Pegawai.**

---

<sup>21</sup>Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

Hasibuan menjelaskan bahwa “keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”, artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Kondisi Kesehatan Fisik Pegawai.

Dalam penempatan pegawai sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik pegawai. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktifitas kerja organisasi, apabila seorang pegawai sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

### 4. Usia Pegawai.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggungjawab pegawai. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.<sup>22</sup>

## D. *Pengalaman Kerja*

Elaine B Johnson menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman

---

<sup>22</sup>Ayu Oktaria, *Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat* (Sumatera Barat: jurnal administrasi pendidikan, vol.1/No.1, 2013), h. 28-29.

manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.<sup>23</sup>

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).<sup>24</sup> Pengalaman kerja yang dimiliki pula dapat menjadikan seseorang sangat angkuh dan lupa diri.

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka

---

<sup>23</sup><http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html>. diakses pada tanggal 20 juli 2017

<sup>24</sup> L.W. Umboh., B. Tewal., Adolfin, *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado* (Jurnal EMBA Vol.4 No.1, 2016), h. 567.

dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.<sup>25</sup>

Allah berfirman dalam surah Al-Alaq (96 : 6-7) :

﴿أَسْتَغْنَىٰ ۖ رَّءَاهُ أَن ۖ لَّيَطْفَىٰ ۖ إِلَّا نَسْنَأُ ۖ إِن ۖ كَلَّا ۖ﴾

**Terjemahnya:**

“Hati-hatilah! Sesungguhnya manusia benar-benar melampaui batas apabila ia melihat dirinya mampu.”<sup>26</sup>

Ayat-ayat di atas menguraikan salah satu potensi manusia setelah sebelumnya menguraikan potensi kodrati yang lain, yaitu sebagai makhluk sosial, atau paling tidak menguraikan asal kejadiannya. Allah berfirman: hati-hatilah! Sesungguhnya manusia secara umum, dan khususnya yang tidak beriman, benar-

<sup>25</sup>[http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_5340.html](http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html). diakses pada tanggal 19 july 2017.

<sup>26</sup> Prof. R.H.A. Soenarjo, S.H., *Al-quran dan Terjemahnya*, PDF (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, 1971).



benar melampaui batas dan berlaku sewenang-wenang apabila ia melihat, yakni merasa dan menganggap, dirinya mampu, yakni tidak membutuhkan pihak lain.<sup>27</sup>

Kata *la yathgha* terambil dari kata *thagha* yang dirangkaikan dengan *lamdan* berfungsi mengukuhkan. Kata *thagha* pada mulanya digunakan dalam arti *meluapnya air sehingga mencapai tingkat kritis atau membahayakan*. Lalu, makna ini berkembang sehingga ia digunakan dalam arti yang lebih umum, yakni segala sesuatu yang melampaui batas, seperti *kekufuran, pelanggaran, kesewenang-wenangan terhadap manusia*, disamping makna aslinya di atas.

Kata *istaghna* terambil dari kata *ghaniya* yang antara lain berarti *tidak butuh*, memiliki *kelapangan hati, atau memiliki harta yang banyak*. Sementara ulama menetapkan bahwa yang dimaksud di sini adalah kepemilikan harta. Namun, memahaminya dalam arti umum lebih baik, yakni merasa memiliki kecukupan yang mengantarnya merasa tidak membutuhkan apapun, baik materi, ilmu pengetahuan, kedudukan, dan sebagainya. Ini disamping lebih sejalan dengan kata *ghina* juga karena kenyataan membuktikan bahwa kesewenang-wenangan dapat terjadi walau dari seseorang yang tidak memiliki kekayaan materi, tetapi merasa diri tidak membutuhkan orang lain. Sikap ini jelas bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan karena itu Al-Quran menggaris bawahi hal itu sebagai potensi negatif manusia, setelah sebelumnya dikemukakan bahwa manusia diciptakan oleh Allah swt. dari *alaq* (sesuatu yang bergantung

---

<sup>27</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 465.

kepada sesuatu), baik di dinding rahim maupun kepada orang lain, lebih-lebih kepada Allah swt.<sup>28</sup>

Muhammad Baqir ash-Shadr menilai ayat di atas sebagai menguraikan salah satu hukum sejarah dan kemasyarakatan, yakni tentang pengaruh hubungan manusia dengan alam terhadap hubungannya dengan sesama manusia, bahwa : “Sejalan dengan berkembangnya kemampuan manusia untuk mengelola alam dan bertambahnya kekayaan serta penguasaannya terhadap alat-alat produksi, bertambah dan berkembang pula potensinya (manusia) dalam bentuk keinginan dan godaan untuk berlaku sewenang-wenang atau mengeksploitasi sesamanya.”

Dapat dikatakan bahwa manusia sebagai makhluk sosial memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam suatu urusan, hal ini memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan lebih baik dari pada dengan orang lain dalam bidang ilmu dan pekerjaan yang sama. Pengalaman yang dimiliki seseorang dapat menjadi berkah baginya dan dapat pula menjadi batu sandungan baginya. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki pengalaman tinggi dalam bidang pekerjaan tertentu dapat melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain, semisal rangkap jabatan (lebih dari satu jabatan). Sikap ini jelas bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan karena itu Al-Quran menggaris bawahi hal itu sebagai potensi negatif manusia, setelah sebelumnya dikemukakan bahwa manusia diciptakan oleh Allah swt. dari *alaq* (sesuatu yang bergantung kepada sesuatu), baik di dinding rahim maupun kepada orang lain, lebih-lebih kepada Allah swt.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 466-467.

<sup>29</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah ; pesan, kesan, dan keserasian al-quran* (Jakarta : Lentera Hati, 2009), h. 467.

Seperti yang sudah dijelaskan pada ayat di atas, manusia dapat berbuat sewenang-wenang terhadap sesamanya apabila ia melihat dirinya mampu melaksanakan suatu urusan tanpa bantuan orang lain. Hal ini dapat menjadikan seseorang gelap hati dan berlaku sewenang-wenang terhadap orang di bawahnya. Seseorang yang memiliki riwayat pengalaman tinggi dan menduduki jabatan puncak dapat memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan diluar kemampuan yang dimilikinya.

Ayat di atas juga menjelaskan kemampuan yang dimiliki manusia dalam mengelola sumber daya alam dapat menjadikannya berbuat apapun untuk mendapatkan keuntungan tinggi dengan mengeksploitasi sesamanya (bisa saja para pekerja yang bekerja sangat keras dengan gaji yang sangat rendah). Oleh karena itu, seseorang yang menduduki jabatan tertentu haruslah memiliki pengalaman cukup yang disertai dengan keimanan yang kuat agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak berbuat sewenang-wenang dan melampaui batas.

### **Indikator Pengalaman Kerja**

Dalam jurnal penelitian Amin Zainullah, dkk. Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan yang diembannya. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

#### **1. Lama waktu/masa kerja.**

Semakin lama masa kerja pelaksanaan suatu pekerjaan, maka akan semakin baik hasil yang akan didapat.

#### **2. Wawasan Pekerjaan.**

Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin banyak wawasan tentang pekerjaan tersebut.

### 3. Pengetahuan/penguasaan masalah.

Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.<sup>30</sup>

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lazar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

### **E. Keterkaitan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antara Penempatan (X1) Dengan Prestasi Kerja (Y)**

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan,

---

<sup>30</sup>Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio, *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada pekerjaan Beton* (Malang: jurnal rekayasa sipil/volume 6, No.2-ISSN 1978-5658, 2012), h. 128-129.

dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>31</sup>

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya pengaruh penempatan serta pengalaman terhadap kepuasan dan prestasi karyawan. Penelitian dari Rahmadi (2011) membuktikan bahwa adanya hubungan tentang penempatan terhadap kepuasan kerja. Soares (2010) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.<sup>32</sup>

### **Hubungan Antara pengalaman kerja (X2) Dengan Prestasi Kerja (Y)**

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).<sup>33</sup> Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya

---

<sup>31</sup> Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

<sup>32</sup> I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana, *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan* (Jurnal Ekonomi : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia, 2013), h. 1314.

<sup>33</sup> L.W. Umbah., B. Tewal., Adolfini, *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado* (Jurnal EMBA Vol.4 No.1, 2016), h. 567.

mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.<sup>34</sup> Hal yang demikian ini pasti tentu saja akan berpengaruh pada tinggi rendahnya tingkat prestasi yang dimiliki oleh seseorang yang tergantung pula pada tingkat pengalaman yang dimiliki dan dilalui sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jafar Basalamah menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.<sup>35</sup>

#### F. *Penelitian Terdahulu*

**Tabel 1.1 Penelitian terdahulu**

No.	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (objek pada karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA)	Teknik analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan,
2.	Yehezkiel Tambayong, Joost Rumampuk, Billy Kountul	Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Yayasan Dharma Bhakti Indonesia Tomohon	Teknik Analisis regresi	Terdapat korelasi (Hubungan) yang sangat kuat dan positif antara Penempatan dan Prestasi

<sup>34</sup> Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 127.

<sup>35</sup> Jafar Basalamah, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan* (Jurnal Ekonomi : Makassar, 2014)

3.	I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana	Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan (study pada karyawan <i>food and beverage service</i> ).	Analisis jalur atau <i>pathanaylisis</i>	penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Yuyun Yuniasih	Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya)	Regresi Liner Berganda	Penempatan dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staff Pegawai Non manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya.
5.	Lukiyana, Sriyanto	Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)	analisis kualitatif dan analisis kuantitatif	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, penempatan dapat memperkuat /memperlemah secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### G. Hipotesis

#### 1. Pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.<sup>36</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Komang Elsy Yunita, dkk, pada tahun 2016 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja terhadap penempatan karyawan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.<sup>37</sup>

**H1 : diduga Penempatan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.**

## **2. Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y**

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan

---

<sup>36</sup>Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 151.

<sup>37</sup> Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen volume 4, Singaraja, 2016)



hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>38</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Soares (2010) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>39</sup>

## **H2 : diduga Penempatan berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.**

### **3. Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y**

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).<sup>40</sup> Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

---

<sup>38</sup> Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

<sup>39</sup> Babo Aderito Soares, *Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta – Bali* (Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana. Bali, 2010)

<sup>40</sup> L.W. Umboh., B. Tewal., Adolfina, *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado* (Jurnal EMBA Vol.4 No.1, 2016), h. 567.

Penelitian yang dilakukan oleh Jafar Basalamah menunjukkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.<sup>41</sup>

**H3 : diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton.**

#### **4. Pengaruh dominan X<sub>2</sub> terhadap Y**

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.<sup>42</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Jafar Basalamah menunjukkan Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah Variabel **Pengalaman kerja**.

**H4 : diduga pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi pegawai.**

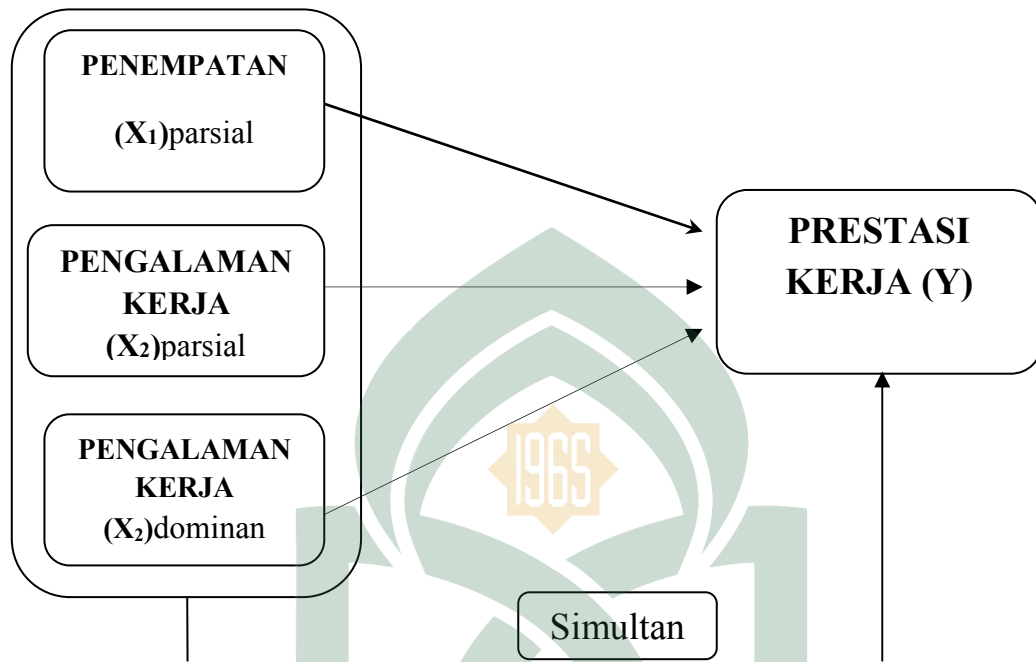
---

<sup>41</sup>Jafar Basalamah, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan* (Jurnal Ekonomi : Makassar, 2014)

<sup>42</sup> Soetjipto, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang* (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2007), h. 159-164.

## H. Kerangka Fikir

Gambar 2.1 Kerangka fikir



Gambar di atas tergambar jelas dari hipotesis bahwa Penempatan dan Pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja, penempatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi dan pengalaman berpengaruh secara simultan dan dominan terhadap prestasi.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Dan Lokasi Penelitian**

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka dalam pendeskripsian data penelitian, penggunaan angka merupakan cara efektif untuk menghitung, mengkalkulasi, menakar, menimbang, mengukur, dan menilai data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh.<sup>1</sup>

###### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi penelitian yang merupakan sebuah instansi pemerintahan yaitu Kantor Dinas Pekerjaan Umum yang ada di Takawa, Kecamatan Pasarwajo, Kabupaten Buton, Sulawesi Tenggara.

##### **B. Pendekatan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang dipakai termasuk jenis penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif

---

<sup>1</sup>Dr. Husein Umar, SE., MBA., MM. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 37.

merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yakni variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen: Penempatan ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ )
2. Variabel dependen : Prestasi Kerja ( $Y$ )

### **C. *Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton, yakni sebanyak 89 orang dengan sampel yang ada sebanyak 68 orang. Sedangkan penelitian ini adalah menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Sampel sederhana ini, karena pengambilan sampel anggota populasi dengan peluang yang sama dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, dengan demikian dilakukan anggota populasi yang dianggap heterogen.<sup>2</sup>

### **D. *Sumber Data***

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer (*primary data*), adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Sedangkan data sekunder (*secondary data*) adalah data penelitian

---

<sup>2</sup>Rosady Ruslan, S.H., M.M., *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), h. 151.

yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.<sup>3</sup> Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan dua sumber data tersebut yaitu data primer dan data sekunder untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliabel. Jangan semua teknik pengumpulan data (angket, observasi, wawancara) dicantumkan kalau sekiranya tidak dapat dilaksanakan.<sup>4</sup>

Dalam mengumpulkan data peneliti hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data yaitu berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya dan diisi.

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Penempatan (X<sub>1</sub>)**

Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan umum hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh instansi pemerintahan yang bersangkutan dengan yang

<sup>3</sup>Rosady Ruslan, S.H., M.M., *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), h. 138.

<sup>4</sup> Prof. Dr. H. Buchari Alma, *Belajar Mudah Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 69.

dimiliki oleh pegawai. Penempatan yang efektif dan efisien menjadi kewajiban tenaga kerja yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu sangat ditentukan oleh fungsi penempatan. Jika fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan Dinas Pekerjaan umum sebagai instansi pemerintahan.

## **2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )**

Pengalaman kerja dibutuhkan seorang pegawai agar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya setidaknya dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin akan muncul dikemudian hari. Pengalaman yang dibutuhkan untuk bekerja di Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton itu bukan hanya berbicara tentang pengalaman bekerja seseorang di masa lalu, melainkan juga berkaitan dengan jenjang pendidikan yang telah ditempuh selama hidupnya. Hal ini karena pendidikan merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam memulai sesuatu berdasarkan pengetahuannya.

## **3. Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton dituntut untuk memiliki Prestasi kerja yang dapat dibanggakan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas banyaknya pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tepat. Prestasi kerja yang “harus” ada dalam Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Buton merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas

yang diberikan, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

### G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan Angket yang merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.<sup>5</sup> Angket penelitian digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang berupa pernyataan yang diberikan kepada sebagian pegawai. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Skala pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert (*Likert Scale*), yang akan dimulai dengan skala sangat rendah (nilai skala 1) sampai dengan skala sangat tinggi (nilai skala 5).

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. <sup>6</sup>	1. Lama waktu/masa kerja 2. Wawasan pekerjaan 3. Pengetahuan/penguasaan masalah. <sup>7</sup>	Skala likert

<sup>5</sup> Prof. Dr. H. Buchari Alma, *Belajar Mudah Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 71.

<sup>6</sup><http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html>. diakses pada tanggal 20 juli 2017



Penempatan (X <sub>1</sub> )	Penempatan ( <i>placement</i> ) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. <sup>8</sup>	1. Latarbelakang pendidikan pegawai 2. Pengalaman kerja pegawai 3. Kondisi kesehatan fisik pegawai 4. Usia pegawai. <sup>9</sup>	Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. <sup>10</sup>	1. Kesetiaan 2. Kejujuran 3. Kedisiplinan 4. Kreatifitas 5. Kerja sama 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Prakarsa 9. Kecakapan 10. Tanggung jawab. <sup>11</sup>	Skala likert

## H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan

Teknik analisa kuantitatif ini dapat membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja atau sejauh mana pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Salah satu metode analisis

<sup>7</sup>Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio, *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada pekerjaan Beton* (Malang: jurnal rekayasa sipil/volume 6, No.2-ISSN 1978-5658, 2012), h. 128-129.

<sup>8</sup> Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

<sup>9</sup>Ayu Oktaria, *Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat* (Sumatera Barat: jurnal administrasi pendidikan, vol.1/No.1, 2013), h. 28-29.

<sup>10</sup> Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 151.

<sup>11</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 95.

data yang lebih efisien dan efektif dalam hubungannya dengan tujuan riset adalah dengan menggunakan teknik statistika.<sup>12</sup>

## 2. Analisis Data

### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas data digunakan untuk mengukur kehandalan atau valid suatu data terhadap kuisioner yang diajukan. Bila data yang diteliti menunjukkan valid berarti data tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas menggunakan *Pearson Correlation Matrix*, dimana data dikatakan valid bila data yang diteliti memiliki nilai korelasi  $> 0,3$ .<sup>13</sup>

### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Menurut Sugiyono, instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.<sup>14</sup> Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

<sup>12</sup> Dr. Husein Umar, SE., MBA., MM. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 99.

<sup>13</sup> Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus, *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh* (Banda Aceh: Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2013), h. 73.

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 183.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik *Normal Plot of Regresion Standizzed Residual* yang mana penyebaran titik-titik harus membentuk garis diagonal maka dikatakan normal.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya  $(t-1)$ . Untuk melakukan pengujian autokorelasi dalam melihat nilai Durbin Watson dimana nilai DW berada di antara  $d_U$  sampai dengan  $4 - d_U$  maka tidak terjadi autokorelasi.

## 3. Uji Multikolienaritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel bebas suatu model regresi. Dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0,1.<sup>15</sup>

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* yang penyebaran titik-titiknya tidak membentuk suatu pola(menyebar) maka data tersebut dikatakan tidak terjadi penyimpangan heterokedastisitas.

### d. Persamaan Regresi Linear Berganda

---

<sup>15</sup>Zulianti, Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Semarang:Jurnal penelitian manajemen), h. 6.

Analisis regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

**Keterangan:**

Y = Prestasi Kerja

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Penempatan

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

e = error

**e. Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antar dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antar dua variabel tersebut.

**f. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini R Square yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*, karena

akan disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Jika hasil  $R^2$  lebih dari 0, maka dapat dikatakan suatu model dapat menerangkan variasi variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan kata lain bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari penempatan dan pengalaman kerja, sedang sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model, seperti kemampuan dan keahlian.<sup>16</sup>

### **g. Uji Hipotesis**

#### **1. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data jika F hitung untuk variabel dependent terhadap independent lebih besar dibandingkan dengan F tabel ( $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}$ ) maka hipotesis  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variable independent terhadap variabel dependent<sup>17</sup>. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $= F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig.} > 0,05$

$H_a$  diterima jika  $= F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig.} \leq 0.05$

<sup>16</sup>Zulianti, Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Semarang:Jurnal penelitian manajemen), h. 6.

<sup>17</sup>Suwardi dan Joko Utomo, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pati: Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011), h. 81.

## 2. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, uji terhadap nilai statistik  $t$  merupakan uji signifikansi parameter individual. Uji  $t$  dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel secara individu. Adapaun dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika :  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} > 0,05$

$H_a$  diterima jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig.} \leq 0,05$



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. *Gambaran Umum Instansi***

##### **1. Sejarah Singkat Instansi**

Pembentukan Dinas Pekerjaan Umum telah diserahkan pada kewenangan tiap-tiap Daerah di seluruh Indonesia seiring berjalannya Otonomi Daerah. Dinas Pekerjaan Umum di tiap-tiap daerah di Indonesia seperti Kabupaten atau kota dan Propinsi dibentuk untuk menjalankan pembangunan infrastruktur di setiap daerah, contohnya Kabupaten Buton yang telah memiliki Dinas Pekerjaan Umum sejak terbentuknya Kabupaten ini.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton diubah dan dibentuk melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Buton Nomor 1 Tahun 2011 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Buton sebagai Daerah Otonom. Dengan Persetujuan Bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton dan Bupati Buton. Menetapkan Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum terdiri atas: Kepala Dinas, Sekretariat, Bidang Cipta Karya, Bidang Pengairan, Bidang Bina Marga, Bidang Survey dan Perencanaan, Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas, Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Sekretariat terdiri dari: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan. Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris. Bidang Cipta Karya terdiri dari : Seksi Bangunan Cipta Karya, Seksi Penyehatan Lingkungan dan Air Bersih. Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Cipta Karya. Bidang Pengairan terdiri dari : Seksi Bangunan Pengairan dan Bina Manfaat, Seksi Operasi dan Pemeliharaan. Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pengairan. Bidang Bina Marga terdiri dari : Seksi Bangunan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, Seksi Peralatan dan Perbekalan. Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Bina marga. Bidang Survey dan Perencanaan terdiri dari : Seksi Survey, Seksi Perencanaan. Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Survey dan Perencanaan.

Struktur kepengurusan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton akan selalu berubah seiring dengan pergantian kepemimpinan dan perubahan peraturan baik dalam tingkat menteri maupun tingkat kabupaten.



## 2. Visi dan Misi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berkaitan dengan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.

Visi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton dirumuskan dengan memperhatikan visi Kabupaten Buton yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Buton tahun 2013.

Visi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton yaitu: **“Terwujudnya Infrastruktur di Bidang pekerjaan Umum Yang Handal Dalam Mendukung Rencana Strategis Pembangunan Pembangunan Kabupaten Buton.”**

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan perlu dijabarkan dalam bentuk misi. Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan.

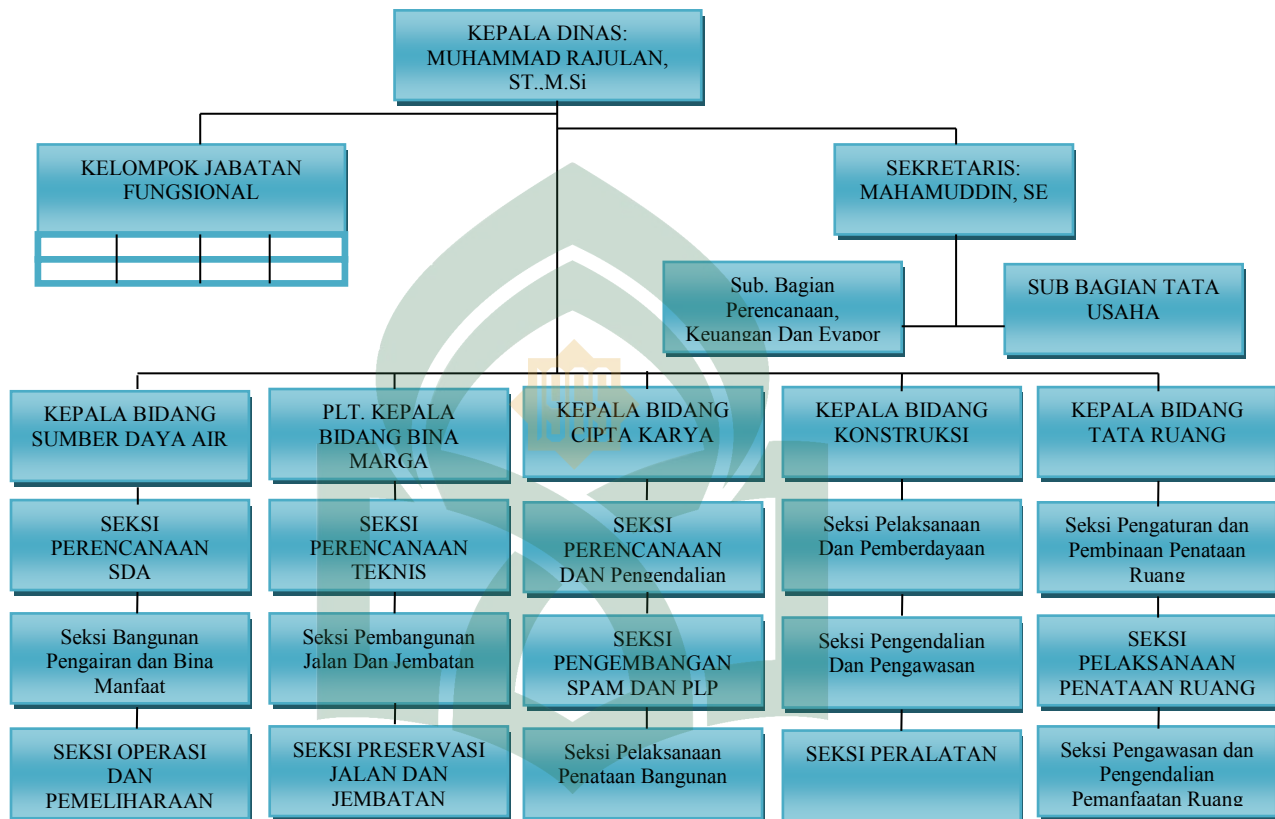
Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan tata laksana pemerintah yang meliputi peningkatan SDM aparatur, pengendalian, pengawasan, kesekretariatan, perencanaan yang terpadu, pengembangan fungsi manajemen organisasi yang efisien.
2. Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana jalan dan jembatan, air bersih, pemukiman, pengairan, dukungan alat berat dan peralatan.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton**



Sumber : Dinas PU Kabupaten Buton

### B. Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

**Tabel 4.1**

NO.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	19-29 tahun	12	17,6 %
2.	30-40 tahun	28	41,2 %
3.	41-50 tahun	21	30,9 %
4.	>50 tahun	7	10,3 %
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Karakteristik Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel diatas, dimana untuk pegawai yang berusia 19-29 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 17,6 %, pegawai dengan usia 30-40 tahun berjumlah 28 orang dengan presentase 41,2 %, pegawai dengan usia 41-50 tahun adalah berjumlah 21 orang dengan presentase 30,9 %, sedangkan untuk yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 10,3 %. Jadi jumlah keseluruhan pegawai adalah 68 orang yang didominasi oleh pegawai yang berusia 30-40 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Pria	46	67,6 %
Wanita	22	32,4 %
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang dengan rincian yang terdiri dari 46 pegawai dengan jenis kelamin pria dengan presentase 67,6 %. Sedangkan untuk pegawai dengan jenis kelamin wanita berjumlah 22 orang dengan presentase 32,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton lebih didominasi oleh pegawai laki-laki sehingga tidak ada keseimbangan pegawai pria dan wanita di lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting yang dapat mempengaruhi status pekerjaan seseorang dalam instansi semisal Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton. Hal ini dikarenakan pendidikan dapat menjadi tolak ukur kemampuan seseorang dalam bekerja.

**Tabel 4.3**

<b>NO.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1.	SMU/SLTA	6	8,8 %
2.	D3	5	7,4 %
3.	S1	56	82,4 %
4.	S2	1	1,5 %
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton dapat dijabarkan sebagai berikut: untuk pegawai dengan tingkat pendidikan SMU/SLTA berjumlah 6 orang dengan presentase 8,8 %. Pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir D3 berjumlah 5 orang dengan presentase 7,4 %, dan pegawai dengan tingkat pendidikan S1 dan yang paling banyak adalah berjumlah 56 orang dengan presentase 82,4 %. Sedangkan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 yang menjadi sampel hanya 1 orang dengan presentase 1,5 %.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa kerja atau lama bekerja pegawai yang ada di lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton sangat beragam, mulai yang kurang dari satu tahun hingga pegawai yang sudah bekerja dan mengabdikan selama puluhan tahun di instansi ini.

**Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

<b>NO.</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1.	< 1 tahun	7	10,3 %
2.	1-5 tahun	12	17,6 %
3.	5-10 tahun	20	29,4 %
4.	> 10 tahun	29	42,6 %
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 10,3 %, dan untuk pegawai yang mempunyai masa kerja 1-5 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase 17,6 %. Pegawai yang mempunyai masa kerja 5-10 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 29,4 %, sedangkan pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 29 orang dan merupakan yang paling banyak dengan presentase sebesar 42,6 %. Jadi, rata-rata pegawai yang bekerja di lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton umumnya memiliki masa kerja 5 tahun keatas, dan berdasarkan kuesioner yang disebar menunjukkan adanya pegawai yang sudah bekerja selama puluhan tahun seiring pergantian kepemimpinan yang baru yang ada di instansi.

### **C. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 responden pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton yang ada di gedung perkantoran terpadu Takawa, Kecamatan Pasarwajo melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecendrungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### 1. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja dapat dilihat melalui tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan responden variabel Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Y1	24	38	6	-	-	68
2.	Y2	16	45	7	-	-	68
3.	Y3	22	25	19	2	-	68
4.	Y4	3	29	30	6	-	68
5.	Y5	13	43	12	-	-	68
6.	Y6	9	33	26	-	-	68
7.	Y7	9	34	25	-	-	68
8.	Y8	3	41	24	-	-	68
9.	Y9	32	31	5	-	-	68
10.	Y10	37	28	3	-	-	68
11.	Y11	3	44	21	-	-	68
12.	Y12	6	40	22	-	-	68
13.	Y13	23	45	-	-	-	68
14.	Y14	24	40	4	-	-	68
15.	Y15	22	43	3	-	-	68
16.	Y16	20	30	18	-	-	68
17.	Y17	13	46	9	-	-	68
18.	Y18	17	44	7	-	-	68

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel prestasi kerja, sedangkan jawaban sangat tidak setuju tidak ditanggapi oleh responden yang berjumlah 68 orang.

### 2. Deskripsi Variabel Penempatan (X<sub>1</sub>)

Tanggapan responden terhadap variabel penempatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan responden variabel penempatan**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	

1.	X1.1	1	27	26	14	-	68
2.	X1.2	17	30	21	-	-	68
3.	X1.3	11	30	20	7	-	68
4.	X1.4	17	44	7	-	-	68
5.	X1.5	23	32	12	-	-	68
6.	X1.6	24	37	7	-	-	68
7.	X1.7	7	43	15	3	-	68

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel penempatan yang paling banyak adalah tanggapan setuju. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak satupun responden yang menanggapi.

### 3. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan responden variabel pengalaman kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1.	X2.1	9	54	5	-	-	68
2.	X2.2	18	45	5	-	-	68
3.	X2.3	18	40	10	-	-	68
4.	X2.4	5	17	34	12	-	68
5.	X2.5	8	36	21	3	-	68
6.	X2.6	3	12	30	20	3	68
7.	X2.7	5	37	26	-	-	68
8.	X2.8	4	26	38	-	-	68

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak menjawab untuk variabel pengalaman kerja adalah jawaban setuju. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju hanya ada 3 responden yang

menanggapinya. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan responden untuk setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini.

#### 4. Hasil dan Olah Statistik

##### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* dari *r*-tabel (pada taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF (Degree of Freedom). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer Excel Statistic Analysis & SPSS 21.0. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Hasil pengujian validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Y1	0,755	0,2012	Valid
	Y2	0,817	0,2012	Valid
	Y3	0,581	0,2012	Valid
	Y4	0,685	0,2012	Valid
	Y5	0,751	0,2012	Valid
	Y6	0,628	0,2012	Valid
	Y7	0,776	0,2012	Valid
PRESTASI KERJA (Y)	Y8	0,558	0,2012	Valid
	Y9	0,567	0,2012	Valid
	Y10	0,654	0,2012	Valid
	Y11	0,450	0,2012	Valid
	Y12	0,609	0,2012	Valid
	Y13	0,727	0,2012	Valid
	Y14	0,804	0,2012	Valid



	Y15	0,621	0,2012	Valid
	Y16	0,624	0,2012	Valid
	Y17	0,804	0,2012	Valid
	Y18	0,700	0,2012	Valid
Penempatan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,558	0,2012	Valid
	X1.2	0,726	0,2012	Valid
	X1.3	0,710	0,2012	Valid
	X1.4	0,651	0,2012	Valid
	X1.5	0,640	0,2012	Valid
	X1.6	0,637	0,2012	Valid
	X1.7	0,605	0,2012	Valid
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,778	0,2012	Valid
	X2.2	0,530	0,2012	Valid
	X2.3	0,561	0,2012	Valid
	X2.4	0,720	0,2012	Valid
	X2.5	0,757	0,2012	Valid
	X2.6	0,550	0,2012	Valid
	X2.7	0,579	0,2012	Valid
	X2.8	0,701	0,2012	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan item pernyataan memiliki *corrected item-. total correlation* ( $r$ -hitung) >  $r$ -tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 68$  ( $N = 68 - 2$ ) Sehingga, angka yang menjadi acuan adalah 66 dan diperoleh  $r$  table = 0,2012. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

#### b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS 21.0*. Realibilitas suatu konstruk

variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Hasil pengujian realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Prestasi Kerja (Y)	0,644	18
Penempatan (X <sub>1</sub> )	0,660	7
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	0.780	8

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas 0,60 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel – variabel bebas suatamodel regresi. Dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0,1.<sup>1</sup>

**Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENEMPATAN	,755	1,325
	PENGALAMAN	,755	1,325

*Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017*

<sup>1</sup>Zulianti, Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Semarang: Jurnal penelitian manajemen), h. 6.

Tabel 4.9 menunjukkan Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* kolom *tolerance* dan VIF dapat dilihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Penempatan 1,325 dengan Tolerance 0,755, dan VIF untuk variabel Pengalaman Kerja yaitu 1,325 dengan tolerance 0,755. Karena nilai Tolerance dari kedua variabel  $> 0,10$  dan VIF dari kedua variabel  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Untuk melakukan pengujian autokorelasi dalam melihat nilai Durbin Watson dimana nilai DW berada di antara  $d_U$  sampai dengan  $4 - d_U$  maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,564	4,325	2,459

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,459, Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%,

jumlah sampel 68 (n) dan jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ), maka ditabel durbin Watson adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Tabel durbin watson**

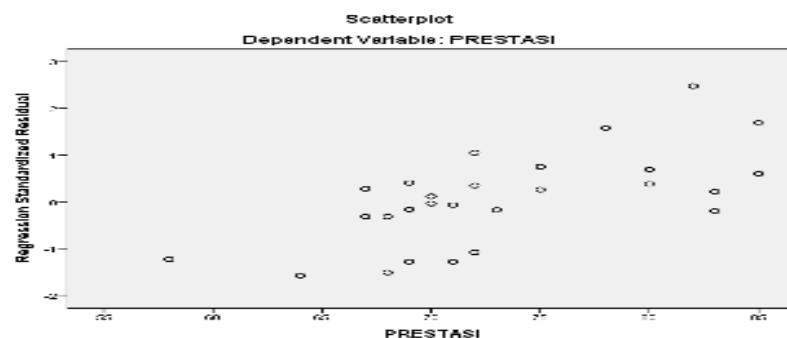
N	K = 2	
	Dl	du
7	0,4672	1,8964
-	-	-
66	1,5395	1.6640

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut nilai DW lebih besar dari batas atas (du) 1,6640 dan kurang dari  $4 - 1.6640$  ( $4 - du$ ) yaitu 2,336, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* yang penyebaran titik-titiknya tidak membentuk suatu pola (menyebar) maka data tersebut dikatakan tidak terjadi penyimpangan heterokedastisitas.

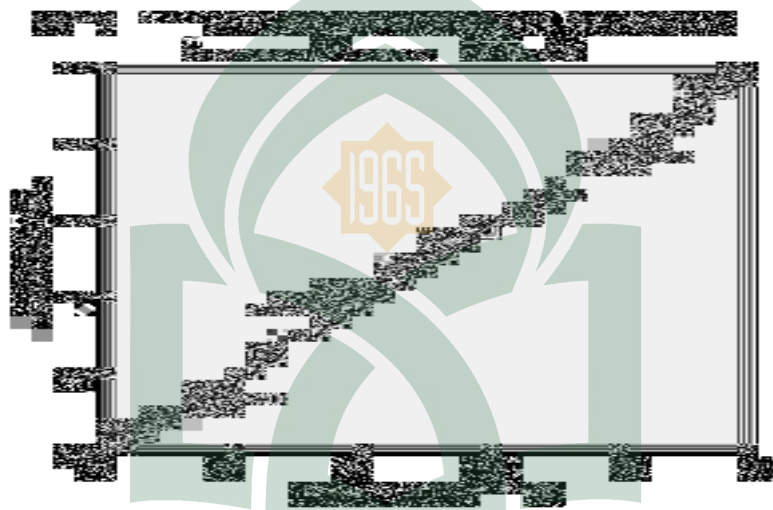
**Gambar 4.2 Hasil uji heterokedastisitas**



#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik *Normal Plot of Regression Standardized Residual* yang mana penyebaran titik-titik harus membentuk garis diagonal maka dikatakan normal.

**Gambar 4.3 Hasil uji normalitas**



#### 5. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas, terbebas dari autokorelasi dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Pengalaman Kerja, bila nilai variabel bebas Penempatan dan Pengalaman Kerja dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik-

turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil pengujian regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,582	5,782		3,560	,001
1 PENEMPATAN	,435	,203	,253	2,653	,003
PENGALAMAN	1,460	,202	,672	7,232	,000

*Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017*

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 20,582 + 0,435 X_1 + 1,460X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = Penempatan

X<sub>2</sub>=Pengalaman Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 20,582, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> = Penempatan dan X<sub>2</sub>= Pengalaman Kerja konstan atau X=0, maka Prestasi Kerja sebesar 20,582.

1. Jika nilai konstan atau X (Penempatan dan Pengalaman Kerja) adalah 0 maka Y (prestasi kerja) adalah 20.582 dari tabel di atas.
2. X<sub>1</sub> (Penempatan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,435. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Penempatan sebesar 1% terhadap Prestasi

Kerja akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,435 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3.  $X_2$  (Pengalaman Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,460. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor Pengalaman Kerja sebesar 1% terhadap Prestasi Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 1,460 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### 6. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf  $r$  dimana nilai  $r$  dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai  $r$  yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antar dua variabel tersebut dan nilai  $r$  yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antar dua variabel tersebut.

Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antar kedua variabel tersebut bersifat berlawanan, peningkatan nilai  $X$  akan dibarengi dengan penurunan  $Y$ .

**Tabel 4.14 Hasil uji koefisien korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,564	4,325

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya R adalah 0,759. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja.

## 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Pada penelitian ini R Square yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square*, karena akan disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Jika hasil  $R^2$  lebih dari 0, maka dapat dikatakan suatu model dapat menerangkan variasi variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan kata lain bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari penempatan dan pengalaman kerja, sedang sisanya dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.<sup>2</sup>

**Tabel 4.15 Hasil uji koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,577	,564	4,325

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 besarnya R Square adalah 0,577. Hal ini berarti 57,7% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan dari kedua variabel Penempatan

<sup>2</sup>Zulianti, Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Semarang: Jurnal penelitian manajemen), h. 6.



dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 57,7\% = 42,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model penelitian seperti sosiodemografi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data jika F hitung untuk variabel dependent terhadap independent lebih besar dibandingkan dengan F tabel ( $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}$ ) maka hipotesis  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel independent terhadap variabel dependent<sup>3</sup>. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig.} > 0,05$

$H_a$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $\text{sig.} \leq 0.05$

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df_1 = (k - 1)$  dan  $df_2 = (n - k)$ . Dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas) dan  $n$  = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi,  $df_1 = (2 - 1) = 1$  dan  $df_2 = (68 - 2) = 66$  Hasil diperoleh untuk  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,99.

**Tabel 4.16 Hasil uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1656,718	2	828,359	44,282	,000 <sup>b</sup>
Residual	1215,915	65	18,706		

<sup>3</sup>Suwardi dan Joko Utomo, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Pati: Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011), h. 81.

Total	2872,632	67			
-------	----------	----	--	--	--

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 44,282 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3,99 atau  $F_{hitung} 44,282 > F_{tabel} 3,99$  dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi Kerja atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu Penempatan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## 2. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, uji terhadap nilai statistik t merupakan uji signifikansi parameter individual. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel secara individu. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. \leq 0,05$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k$ . Dimana  $k$  = jumlah variabel (bebas) dan  $n$  = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi,  $df = 68 - 2 = 66$ . Hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1.99656.

**Tabel 4.17 Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,582	5,782		3,560	,001
1 PENEMPATAN	,435	,203	,253	2,653	,003
PENGALAMAN	1,460	,202	,672	7,232	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 21), 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil output SPSS di atas dapat dijabarkan dimana nilai  $t$  hitung variabel ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel ( $2,653 > 1.99656$ ) dan  $t$  hitung variabel ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel ( $7,232 > 1.99656$ ). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).
2. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,282 > 3,99$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Secara statistik Penempatan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Variabel Penempatan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu latar belakang pendidikan pegawai, pengalaman kerja pegawai, kondisi kesehatan fisik pegawai, dan usia pegawai, Pengalaman Kerja yang terdiri dari lama waktu/ masa kerja, wawasan pekerjaan, dan pengetahuan/ penguasaan masalah.

Hal ini dapat terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari Penempatan dan Pengalaman Kerja yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Jika semakin tinggi pengalaman dan

tepatnya Penempatan yang dilakukan maka akan meningkatkan kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja, dan tingginya tingkat *turnover* dan absensi karyawan.<sup>4</sup> Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).<sup>5</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan A.A Indra Dwipayanti. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pengalaman kerja, penempatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Hal ini

---

<sup>4</sup>Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

<sup>5</sup> L.W. Umboh., B. Tewal., Adolfina, *Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado* (Jurnal EMBA Vol.4 No.1, 2016), h. 567.

dapat dilihat dari hasil uji F-test, dimana F hitung(31,803) lebih besar dari F tabel(2,76).<sup>6</sup>

Pegawai dituntut untuk memiliki Prestasi kerja yang dapat dibanggakan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas banyaknya pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tepat. Prestasi kerja yang “harus” ada dalam organisasi merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas yang diberikan, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. Allah berfirman dalam QS At-Taubah: 105:

شَهِدَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمُ اللَّهُ فَسِيرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَكُمْ وَالْ

#### Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS At-Taubah: 105)

Ayat diatas menjelaskan bahwa prestasi yang didapat oleh seseorang merupakan hasil dari kerja kerasnya. Allah swt. memberi ganjaran yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh manusia semasa dia bekerja untuk memperoleh suatu prestasi atas dirinya maupun orang lain. Kedudukan dan jabatan yang

---

<sup>6</sup>A.A Indra Dwipayami, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bintang Bali Indah Denpasar* (Skripsi: 2008), h. 6.

digenggam oleh seseorang hendaknya amanah sesuai dengan pengetahuannya, sesungguhnya orang-orang yang bekerja hanya karena dunia tidak akan mendapatkan berkah dari apa yang dikerjakannya.

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata “i’malû” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alû” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “tasayyara al-jild”, mengelupasi kulit, menguliti. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai’ dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

## **2. Penempatan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan uji t bahwa nilai  $X_1$   $t_{hitung}$  sebesar  $2,653 > t_{tabel} 1.99656$ . dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,003 < 0,05$  yang artinya bahwa Penempatan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima. Apabila penempatan dilakukan dengan lebih atau sangat tepat maka akan mempengaruhi prestasi kerja ke arah positif.

Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diajukan seperti kondisi kesehatan fisik dan usia dengan jawaban setuju. Hal ini berarti kondisi kesehatan fisik dan indikator lainnya dari penempatan sangat berpengaruh terhadap Prestasi Pegawai dalam instansi.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikisesai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja.<sup>7</sup>

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan A.A Indra Dwipayanti. Variabel penempatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t-test, di mana untuk variabel penempatan t hitung (2,055) lebih besar dari t tabel (1,671).<sup>8</sup> Allah berfirman dalam Al-quran surah An Nisaa' ayat 58:

---

<sup>7</sup>Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2012), h. 159.

<sup>8</sup>A.A Indra Dwipayami, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bintang Bali Indah Denpasar* (Skripsi: 2008), h. 6.

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتِكُمْ وَإِذَا أَهْلُهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ أَنْ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ  
 بِصِيرَاسْمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعِظُكُمْ نِعَمًا اللَّهُ إِنَّ

**Terjemahnya:**

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (QS An Nisaa: 58)

Ayat diatas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja akan lebih mudah tercapai.

**3. Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan uji t bahwa nilai  $X_2$   $t_{hitung}$  sebesar  $7,232 > t_{tabel} 1.99656$ . dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa Pengalaman ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima. Semakin tinggi pengalaman yang dimiliki seseorang akan meningkat pula kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawabnya terhadap instansi.



Alasannya dapat diketahui dari kuesioner yang diajukan kepada 68 responden dengan mayoritas menjawab setuju. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam Pengalaman Kerja sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Semakin tinggi dan tepat latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, dan usia pegawai maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.<sup>9</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh A.A Indra Dwipayani menjelaskan hasilnya bahwa Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t-test, di mana untuk variabel pengalaman kerja t hitung (2,105) lebih besar dari t tabel (1,671).

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Allah swt. berfirman dalam Al-quran surah Al-Hasyr ayat 18:

---

<sup>9</sup>Soetjipto, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang* (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2007), h. 159-164.

وَنَبَاخَيْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَآتَقُوا الْغَدِ قَدْ مَتَّ مَا نَفْسُ وَلَتَنْظُرَ اللَّهُ أَتَقُوا أَمْ نُوَالَّذِينَ يَنْتَهِ

تَعْمَلُ

### Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Hasyr: 18)

Sebagai makhluk yang berfikir, manusia memiliki kesadaran akan waktu. Masa lalu merupakan pengalaman yang dapat ditimbanya menjadi pelajaran, masa sekarang merupakan kenyataan yang dihadapi yang juga merupakan matarantai serta akibat dari masa lalunya, dan masa depan sebagai harapan baginya.

### 4. Pengalaman Kerja Secara Dominan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji t bahwa nilai  $X_2$  thitung sebesar  $7,232 > t_{tabel} 1.99656$ . dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa Pengalaman ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima.

Alasannya dapat diketahui dari kuesioner yang diajukan kepada 68 responden dengan mayoritas menjawab setuju. Dengan thitung 7,232 yang lebih tinggi dari Penempatan yang hanya sebesar 2,653. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam Pengalaman Kerja sangat berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja. Semakin tinggi dan tepat latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, dan usia pegawai maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.<sup>10</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh A.A Indra Dwipayani menjelaskan hasilnya bahwa Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar adalah variabel pengalaman kerja dengan nilai beta yang distandarisasikan sebesar 0,371 atau 37,1 persen.<sup>11</sup>

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Allah swt. berfirman dalam Al-quran surah Al-Hasyr ayat 18:

وَنَبِّأْهُمْ خَيْرَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا الْعَذَابَ قَدْ مَتَّ مَا نَفْسٌ وَلْتَنْظُرْ اللَّهُ اتَّقُوا اللَّهَ آمَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR



### Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan

<sup>10</sup>Soetjipto, *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang* (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2007), h. 159-164.

<sup>11</sup>A.A Indra Dwipayani, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bintang Bali Indah Denpasar* (Skripsi: 2008), h. 6.

bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Hasyr: 18)

Sebagai makhluk yang berfikir, manusia memiliki kesadaran akan waktu. Masa lalu merupakan pengalaman yang dapat ditimbanya menjadi pelajaran, masa sekarang merupakan kenyataan yang dihadapi yang juga merupakan matarantai serta akibat dari masa lalunya, dan masa depan sebagai harapan baginya.

Ada tiga masa yang pasti akan dijalani yang merupakan hari esok bagi manusia:

1. Hari-hari sesudah hari ini sepanjang kita masih berkesempatan menghirup udara dan melihat cahaya mentari; kita harus mempersiapkan diri dengan bekerja keras, sungguh-sungguh dan konsisten agar segala kebaikan, kemuliaan, dan kemakmuran dapat kita peroleh.
2. Hari-hari sesudah kita mati; kita harus memperhatikan tentang kontribusi kita di tengah-tengah masyarakat dengan kebaikan-kebaikan yang telah pernah kita lakukan yang manfaat dan nilainya terus berkesinambungan.
3. Hari-hari sesudah kehancuran alam semesta, disini kita tinggal menyerahkan keputusan tentang amal kita kepada Allah, yang pasti Allah tidak akan mendustai janjinya, maha akurat perhitungannya serta tidak akan menzalimi hamba-hamba-Nya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan dan Pengalaman Kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima.. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44,282 > 3,99$ ) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.
2. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Berdasarkan uji t bahwa nilai  $X_1$   $t_{hitung}$  sebesar 2,653  $> t_{tabel}$  1,99656 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,003 < 0,05$ .
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis tiga ( $H_3$ ) diterima. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,232  $> t_{tabel}$  1,99656 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ .
4. Pengalaman Kerja berpengaruh Dominan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis empat ( $H_4$ ) diterima. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,232  $> t_{tabel}$  1,99656 yang lebih besar dari Penempatan dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton adalah:

1. Perusahaan harus mampu menekan Penempatan dan Pengalaman Kerja, Perusahaan diharapkan dapat memberikan sosialisasi yang baik kepada pegawai mengenai perubahan atau penetapan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan di dalam perusahaan, agar tidak terjadi kekhawatiran dalam diri karyawan mengenai keberadaan pekerjaannya. Dengan dilakukannya Penempatan yang baik dan ditunjang pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi pegawai.
2. Perusahaan harus mampu mengatur peran masing-masing pegawai dengan jelas sesuai Penempatan pada awal direkrut, sehingga pegawai tidak merasakana danya beban kerja yang berat, karena harus melakukan berbagai pekerjaan serta meningkatkan status kepegawaiannya di dalam instansi.
3. Melakukan penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang baru maupun karyawan yang lama, dan untuk mengetahui alasan karyawan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2003. *"Belajar Mudah Penelitian"*. Alfabeta, Bandung.
- Anita, Julia, dkk. 2013. *"Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh"*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh.
- As'ad. 1991. *"Manajemen Kepegawaian Indonesia"*. Haji Masagung, Jakarta.
- A. Yusmiar, S.Ag., M.Pd.I. 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai"*. Alauddin University Press, Makassar.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Basalamah, Jafar. 2014. *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan"*. Jurnal Ekonomi : Makassar.
- Dwipayami, A.A Indra. 2008. *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Bintang Bali Indah Denpasar"*. Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar.
- Gibson, 1996. *"Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses"*. (Edisi Indonesia) Binaputra, Jakarta.
- Hamriani. 2014. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Alauddin University Press, Makassar.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html>. diakses pada tanggal 20 juli 2017.
- [http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_5340.html](http://www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_5340.html). diakses pada tanggal 19 juli 2017.
- I Made Bagus Githa Wijaya, I Wayan Suana. 2013. *"Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan"*. Jurnal Ekonomi : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- L.W. Umboh., dkk. 2016. *"Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado"*. Jurnal EMBA Vol.4 No.1.
- Mangkunegara, Andi Anwar. 2000. *"Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Oktaria, Ayu. 2013. *"Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat"*. Sumatera Barat: jurnal administrasi pendidikan, vol.1/No.1)
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. ANDI, Yogyakarta.
- Ruslan, Rosadiy. 2006. *"Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi"*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Shihab, M Quraish. 2010. *"Al-Qur'an dan Maknanya"*. Cet.I: Lentera Hati, Tangerang.
- Shihab, M Quraish. 2004. *"Tafsir Al-Misbah : Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an"*. Cet.II: Lentera Hati, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1998. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soares, Babo. 2010. *"Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta – Bali"*. Tesis, Program Magister Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana. Bali.
- Soenarjo, R.H.A. 1971. *"Al-quran dan Terjemahnya"*. PDF. Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, Jakarta.
- Soetjipto. 2007. *"Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang"*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Malang.
- Sutrisno, Edi. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwardi, Joko Utomo. 2011. *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai"*. (Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1), Pati, Jawa Timur.
- Thoha, Miftah. 2005. *"Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia"*. Kencana, Jakarta.
- Tim penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2001. *"Kamus Besar Bahasa Indonesia"*.(Edisi 1; Cet. III). Balai Pustaka, Jakarta.
- Tim Pustaka Ibnu Katsir. 2011. *"Shahih Tafsir Ibnu Katsir"*. Pustaka Ibnu Katsir, Jakarta.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta.



- Yaumi, Muhammad, 2013. *“Action Research; Teori, Model, dan Aplikasi”*. Alauddin university Press, Makassar.
- Yunita, Komang Elsy, dkk. 2016. *“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen volume 4, Singaraja.
- Zainullah, Amin, dkk. 2012. *“Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada pekerjaan Beton”*. jurnal rekayasa sipil/volume 6, No.2-ISSN 1978-5658, Malang.
- Zulianti. *“Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang”*. Jurnal penelitian manajemen, Semarang.



## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sedang melakukan penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Pegawai (study pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr/i menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau ideal. Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya. Selamat bekerja dan semoga sukses !

#### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri Anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (✓) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

#### Identitas Responden

No. Responding : .....  
Nama : .....  
Jenis Kelamin : a. Laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)  
Umur : .....  
Pendidikan Terakhir : .....  
Masa Kerja : .....  
Jabatan : .....

### 1. Variabel Penempatan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Latar Belakang Pendidikan Pegawai</b>						
1.	Menurut Saya penempatan pegawai di instansi ini sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan.					
2.	Tingkat pendidikan terakhir yang telah saya tempuh sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini.					
<b>Pengalaman Kerja Pegawai</b>						
3.	Saya ditempatkan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.					
4.	Pengalaman yang Saya peroleh selama masa kerja, sangat mendukung penempatan saat ini.					
<b>Kondisi Kesehatan Fisik Pegawai</b>						
5.	Saya setuju saat penempatan, instansi telah mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental pegawai.					
6.	Saya setuju instansi telah menempatkan Saya pada posisi yang sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya					
<b>Usia Pegawai</b>						
7.	Saya setuju faktor usia sudah dipertimbangkan oleh instansi, sehingga organisasi tahu dimana posisi pegawai tersebut akan ditempatkan.					

### 2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Lama Waktu atau Masa Kerja</b>						
1.	Dengan masa kerja yang saya miliki di Kantor dinas tempat saya bekerja membuat saya terampil dan lebih berpengalaman dalam bekerja.					
2.	Lama masa kerja dan Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
<b>Wawasan Pekerjaan</b>						
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.					
4.	Ketrampilan yang saya miliki sudah diatas rata-rata					

	dari pegawai yang lain.					
5.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh instansi.					
<b>Pengetahuan/ Penguasaan Masalah</b>						
6.	Selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan.					
7.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam instansi.					
8.	Saya selalu bertindak dengan cekatan dan tepat dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.					

### 3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kesetiaan</b>						
1.	Saya bersedia menjaga dan membela instansi didalam maupun diluar pekerjaan.					
<b>Kejujuran</b>						
2.	Hasil kerja yang saya laporkan kepada atasan sesuai dengan hasil yang sebenarnya.					
3.	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang diberikan oleh atasan kepada saya.					
<b>Kedisiplinan</b>						
4.	Saya selalu hadir tepat waktu/tepat pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh atasan.					
5.	Saya selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku di instansi ini.					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.					
<b>Kreativitas</b>						
7.	Saya selalu mempunyai ide-ide dan gagasan yang mendukung pekerjaan saya.					
8.	Saya mampu mengembangkan kreativitas individu Saya sehingga bekerja lebih baik.					
<b>Kerja Sama</b>						
9.	Kerjasama yang terjalin dalam hubungan kerja antara saya dengan rekan kerja berlangsung dengan baik.					
10.	Kerjasama yang terjalin dalam hubungan kerja antara saya dengan atasan berlangsung dengan baik.					
<b>Kepemimpinan</b>						
11.	Saya mampu untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal pekerjaan.					

12.	Saya memiliki pribadi yang kuat dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja lebih baik.					
<b>Kepribadian</b>						
13.	Saya selalu memperlihatkan sikap dan perilaku yang baik kepada orang lain.					
<b>Prakarsa</b>						
14.	Menurut Saya dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
<b>Kecakapan</b>						
15.	Saya dapat memahami apa yang disampaikan oleh lawan bicara saya.					
16.	Saya dapat menyampaikan ide/gagasan dengan jelas.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
17.	Saya mampu mempertanggung jawabkan atas segala tindakan saya terkait dengan pekerjaan.					
18.	Saya menerima segala resiko atas apa yang saya lakukan dalam pekerjaan.					